

**Estudio de la Empleabilidad en los egresados de Arte Dramático De La  
Universidad Del Valle.**

**Presentado por**

**William Andres Hurtado Balanta**

**Trabajo de grado para optar al título de**

**Licenciado en Arte Dramático**

**Dirigido Por**

**Erico Rentería Pérez**

**Universidad del Valle  
Facultad de Artes Integradas  
Departamento de Artes Escénicas  
2019**

## **Agradecimientos.**

Agradecer primero que todo a Dios, porque sin él nada de esto sería posible.

Agradecer a mi Padre por ser un gran sustento económico para mi carrera.

Agradecer a mi Madre, pues este título es principalmente de ella, por ser una mujer incansable, que siempre ha querido lo mejor para mí; por ser mi apoyo y compañía, pues ver su sonrisa cada vez que se encendían las luces del teatro, era todo para mí.

Agradecer inmensamente a Estefanía, por siempre estar, por siempre brindarme su amor y apoyo, por ser una ayuda incondicional en este difícil proceso de la monografía, por ser mi espectadora favorita y, sobre todo, por ser mi Amor.

Agradecer enormemente al maestro Erico, por su invaluable ayuda y apoyo en esta locura.

Agradecer a mi familia Dramática, pues este título también es de ustedes, quienes me vieron crecer, llorar, reír, soñar, pero sobre todo aprender y aprender juntos; ustedes son mis hermanos de vida.

Agradecer a mis Maestros/a, por el conocimiento, por forjar el artista que quiero ser.

Agradecer al Maestro Chucho, *“el papá”* por estas palabras *“chino si usted se lo propone, puede hacer lo que quiera en la vida”* pues esas palabras se han convertido en mi frase de vida.

Agradecer totalmente a la Universidad del Valle, y todas las personas que conocí en ella, pues Univalle siempre será mi casa.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	6
Antecedentes.....	8
Objetivos.....	13
Marco Conceptual.....	14
• Orígenes del concepto empleabilidad .....	14
• Definición del concepto empleabilidad .....	16
• Empleabilidad en el campo artístico.....	20
Método.....	24
• Tipo de estudio .....	24
• Técnicas de Recolección de la información.....	24
• El instrumento.....	25
• Tecnicas de análisis de la información.....	25
• Estadística descriptiva.....	25
• Participantes.....	25
Resultados.....	26
• Perfil Sociodemográfico y Profesional de los(as) egresados(as) de Arte Dramático de la Universidad del Valle.....	26
• Condiciones de trabajo de los(as) egresados Arte Dramático de la Universidad del Valle.....	27
• Recursos para la Empleabilidad: Individuales y Contextuales.....	30
• Percepción de apoyo institucional, prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados.....	31
• Inserción y movilidad.....	33
• Recursos Relacionales.....	33
• Experiencias de Desarrollo.....	34
• Recursos Individuales Facilitadores.....	35
• Recursos Individuales Problemáticos.....	36
Discusión.....	38
Conclusiones.....	38
Referencias .....	44
Anexos.....	47

## Lista de Tablas

Tabla 1. Estructura de Oportunidades de los Mercados y Condiciones de Trabajo.....	31
Tabla 2. Percepción de apoyo institucional, prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados.....	32
Tabla 3. Inserción y Movilidad.....	33
Tabla 4. Recursos Relacionales.....	34
Tabla 5. Experiencias de Desarrollo.....	35
Tabla 6. Recursos Individuales Facilitadores.....	36
Tabla 7. Recursos Individuales Problemáticos.....	37

## Lista de Figuras

Figura 1. Estudios Posteriores.....	26
Figura 2. Ocupaciones Laborales.....	26
Figura 3. Modalidad de Trabajo.....	27
Figura 4. Tiempo de Trabajo.....	28
Figura 5 Tipos de Contratación.....	29
Figura 6. Salario Mensual Mínimo Vigente .....	29

## **Introducción.**

Sabemos que la vinculación laboral u ocupacional se constituye como un eje estructurador de la vida de una persona en diferentes ámbitos, como el económico, el personal y el social. Así mismo, la meta que tiene tanto la mayoría de estudiantes a nivel universitario en el mundo, como la sociedad en general, es lograr insertarse en un mercado laboral, que corresponda con su formación profesional.

En este sentido múltiples investigadores/as de distintas áreas como lo son la Economía, la Sociología y la Psicología, han explorado la relación que se establece entre las personas y el trabajo, revisando los mercados económicos, las dinámicas organizacionales, las ofertas de formación, las modalidades de inserción, adaptación y movilidad en las organizaciones, etc. A partir de estos estudios, se ha desarrollado el constructo *empleabilidad*, como elemento que se pregunta por la relación sujeto-trabajo, generando diversas fuentes de investigación que indagan acerca del estado de empleabilidad de los diferentes actores del mundo del trabajo, y qué factores influyen para que una persona se adapte de la mejor forma a las lógicas del mundo del trabajo.

Al hacer una búsqueda exhaustiva de los estudios acerca de la empleabilidad en los graduados de Arte Dramático, se evidenció la falta de estos particularmente en el país, esto resulta ser intrigante ya que las profesiones relacionadas con las artes, ponen de manifiesto las dificultades del mundo del trabajo actual. A pesar de ello, no se ha atendido a dicha situación, ni se han enfocado estudios que busquen brindar alternativas que amortigüen o faciliten la transición o la inserción en el mundo laboral.

Por otra parte, se puede decir que en general los estudios que se enfocan en la empleabilidad en el campo artístico, aún se encuentran en un estado que requiere continuar profundizando; en la mayoría de los casos se observa que los egresados desconocen el estado del campo

laboral en sus profesiones, qué tipo de estrategias les facilitan la vinculación al mundo laboral, y de qué manera su desarrollo profesional puede ser más efectivo.

Identificando la falta de estudios en el área y la necesidad de explorar la temática, la presente investigación buscó hacer un estudio exploratorio sobre la empleabilidad con egresados de la Licenciatura en Arte Dramático de la Universidad del Valle, mediante una encuesta enviada a egresados de la carrera, con la intención de reconocer la realidad con la que se enfrentan una vez finalizan sus estudios y deben vincularse al campo laboral.

Por ende, esta monografía se consolida como una pequeña puerta para que las nuevas generaciones de estudiantes de Arte Dramático, se aproximen y visualicen las posibilidades laborales que el entorno ofrece, las habilidades que facilitan la inserción laboral y las condiciones deseables en los profesionales para hacer efectiva su permanencia en el mundo del trabajo.

## Antecedentes

Como se mencionó anteriormente, la investigación sobre empleabilidad en el campo artístico es escasa. Sin embargo, algunos autores en países latinoamericanos han realizado trabajos rigurosos poniendo de manifiesto las realidades laborales con las que se enfrentan artistas de diferentes profesiones.

Guadarrama (2014) aborda el fenómeno del empleo en músicos mexicanos, centrando su estudio en la descripción cualitativa sobre los modelos de empleo que resultan de trayectorias fundadas en la multiactividad y la intermitencia. El estudio utiliza como herramienta un cuestionario aplicado a 80 músicos con el fin de analizar las formas de vinculación laboral en las que se fundan las trayectorias profesionales de los sujetos. De este modo la autora profundiza con entrevistas a profundidad que le permiten categorizar en cuatro las trayectorias profesionales:

1. Trayectorias con estabilidad laboral y proyecto profesional en las que predomina un empleo principal permanente y empleos secundarios complementarios.
2. Trayectorias con estabilidad precaria y empleos secundarios de subsistencia.
3. Trayectorias con permanencia discontinua y sin proyecto profesional asegurado.
4. Trayectorias acumulativas precarias.

Con esto expuesto, Guadarrama (2014) señala que en el desempeño laboral de los músicos impera la multiactividad al inicio de sus trayectorias laborales como soporte económico, esperándose que posteriormente evolucione a una estabilidad económica a través de un empleo estable; sin embargo, en los casos en que esto no ocurre la multiactividad se torna en un estilo de vida, caracterizado por la precariedad económica. De este modo, revertir esta situación y convertir la precariedad en emprendimiento se dificulta, siendo en este caso los músicos de estratos socioeconómicos medios o altos lo mejor dotados para innovar en el

mercado laboral y siendo la docencia el campo que finalmente genera mayor estabilidad económica.

Echeverría, Galarraga y Rocca (2013) se enfocan en investigar la situación del empleo y el perfil de la formación y las habilidades adquiridas del titulado en Bellas Artes, y su evolución en el tiempo. Se enfocan los egresados de la Facultad de Bellas Artes del país Vasco de los últimos 40 años, con el propósito de entender la evolución de los egresados en el sector CC<sup>1</sup> y su penetración en otros sectores de la economía de Euskadi. Para esto, los investigadores realizaron una encuesta a través de internet de corte cuantitativo, obteniendo una muestra final de 309 encuestas válidas.

Con estos datos, los autores identifican que “ser artística y/o creativo sigue siendo importante, y aún con cierta acentuación en los últimos 10 años estudiados. Pero esta actividad en tanto se desarrolla mayormente como proyectos propios muestra la precariedad del sector” (2013, p.8). En este sentido, observan que la condición de ser artista en la actualidad es difícil ya que implica aprender a trabajar con altos grados de incertidumbre o inseguridad laboral.

Observan que en la mayoría de los artistas su principal deseo es vincularse laboralmente en su campo de estudio. Sin embargo, en estos escenarios se destacan los trabajos no remunerados, o las populares creaciones “por amor al arte” (Echeverría et al, 2013, p.91). En línea con las dificultades que acarrea la profesión, los investigadores señalan los desajustes en las normas laborales, la falta de seguridad social y la explotación en las horas de trabajo poco remuneradas.

Por último, los autores indican la importancia que tiene el contexto gubernamental en el enfoque del trabajo de los artistas, puesto que las políticas públicas no apuntan al financiamiento para realizar proyectos, llevando a que la “iniciativa propia” sea el factor

---

<sup>1</sup> CC: Comercio Central.

principal para la generación de estos y termine por “reforzar la orientación de ser “artistas” como motivación individual de sus carreras” (Echeverría et al, 2013, p.92).

De Gracia (2017) por su parte buscaba conocer la situación y las expectativas profesionales de los artistas visuales jóvenes e identificar los itinerarios profesionales seguidos por ellos, así como su percepción sobre qué factores han influido en su carrera, identificando la docencia como fuente de empleo principal. El diseño metodológico de esta investigación ha tenido un carácter mixto, puesto que está realizada con métodos cuantitativo y cualitativo.

El autor en línea con los hallazgos de las investigaciones mencionadas previamente, reconoce la precariedad en el mundo laboral artístico, reflejándose en una vida laboral llena de incertidumbres, inseguridades y la aleatoriedad en los estados de empleo, presentes en la vida de los artistas visuales y educadores en arte jóvenes. Así mismo, señala que en términos económicos quienes consiguen vincularse laboralmente -que no son todos- lo hacen mayoritariamente con unos salarios bajos y con un contrato temporal, predominando la jornada a tiempo completo, estas condiciones repercuten tanto en artistas como docentes. Al respecto los encuestados expresan que su mayor expectativa en cuanto a vinculación laboral, es el ingreso o sostenibilidad en el mundo del mercado laboral artístico, sin embargo, señalan que a la hora de enfrentarse con este nuevo mercado laboral, desconocen las herramientas o tácticas que se deben utilizar para obtener un empleo y moverse en él.

Por último, De Gracias (2017) resalta que la precariedad en el mercado laboral artístico, también es afectada por la falta de insumos económicos de parte del gobierno, indicando el difícil clima sociopolítico de la España actual. Así mismo, indica que la academia cumple un rol importante en este asunto, ya que es el ente encargado de formar a los egresados con los suficientes insumos para enfrentarse a este mundo laboral tan cambiante. Como reflexión final, el investigador percibe que aunque el mundo laboral artístico es complicado a la hora

de transcurrir en él, los artistas y educadores lo enfrente con el mayor optimismo pues “Ellos confían en el futuro. Nosotros confiamos en ellos”. (De Gracia, 2017, p.57)

Vieites, Dapía y Fernández (2015) analizaron el proceso de inserción laboral de los titulados de la escuela Superior de Arte Dramático de Galicia, entre los años 2005 y 2013, con la intención de analizar factores como la formación recibida y el tránsito de la universidad a la vida activa, y los ámbitos de la vida profesional más importantes, con la finalidad de obtener datos para una mejora en la institución. Para la recolección de datos los investigadores realizaron un estudio de corte transversal, con el objetivo de medir independientemente las variables a investigar, las cuales estaban agrupadas en tres aspectos, un apartado de datos sociodemográficos y académicos, una segunda sobre aspectos referidos a la formación recibida y, en último lugar, un bloque relativo a las características del empleo actual.

Vieites et al (2015), destacan la importancia y necesidad de la realización de este tipo de estudios, puesto que ayudan a darle un perfil a las profesiones artísticas, así como plantear propuestas de mejora, aunque reconocen que su estudio solo abarca y estudia a los titulados en Arte Dramático de ESADg, y que las Artes Escénicas cuentan con distintas ramas laborales desempeñadas por personas tituladas o no tituladas.

Los autores encuentran que en general los egresados se muestran satisfechos con la formación académica. Sin embargo, plantean como propuesta de mejora incrementar el número de materias de tipo práctico, y ahondar en la dimensión práctica de las existentes.

Por otro lado, respecto el proceso de inserción al mercado laboral, los investigadores señalan la exigencia a los trabajadores de una titulación profesional; indican que por lo general las actividades realizadas en los empleos van acorde con los campos estudiados en la academia.

Sin embargo, indican que los tiempos de trabajo en muchos casos son excesivos, y la estructura de sus contratos son limitados, es decir que presentan condiciones de precariedad laboral.

Vieite et al (2015) mencionan que las posibilidades laborales para los egresados en arte dramático se han ampliado y que actualmente no se restringen a la actuación, sino también se enfoca en campos relacionados con lo escénico como: la creación escénica en diversos campos de especialización, la pedagogía, la animación artística, la creación audiovisual y la producción. Como reflexión final, los investigadores expresan que los titulados siguen dependiendo de las subvenciones públicas como lo son las convocatorias, becas y estímulos, aunque las entidades contratantes sean mayoritariamente de carácter privado.

En general, la revisión del campo laboral en las artes se caracteriza por señalar la precariedad de las condiciones laborales para los egresados, siendo principalmente la inestabilidad y la incertidumbre elementos que acompañan las trayectorias laborales de los artistas. Con este panorama se aúna la baja remuneración e incluso la ausencia de esta cuando se busca desempeñarse en el ámbito artístico.

Así mismo se observa reiterativamente la importancia que tienen el apoyo gubernamental para el desarrollo de proyectos que promuevan unas mejores condiciones laborales para esta población. Por último, se observa la escasez de investigaciones en este sector, identificando entonces la necesidad de promover estudios de este corte para visibilizar la situación laboral de un sector que aumenta con el paso del tiempo.

## **Objetivos**

### **General**

Conocer la situación laboral de los egresados de Arte Dramático de la Universidad del valle mediante un estudio exploratorio de sus trayectorias profesionales.

### **Específicos**

- Identificar las estrategias o recursos que utilizan los egresados para hacerse visibles en el campo profesional y mejorar las opciones de empleo u ocupación.
- Indagar de qué manera la formación académica influye en la inserción laboral de los egresados de la licenciatura de Arte Dramático de la Universidad del Valle
- Estudiar el perfil del licenciado en Arte Dramático y sus competencias, a través del análisis de la trayectoria de profesionales de la carrera.

## **Marco Conceptual.**

### **Orígenes del concepto empleabilidad**

El término empleabilidad presenta algunas diferencias con relación a su origen, en general es definido como la capacidad de una persona de conseguir y permanecer en un trabajo. Campos-Ríos (2003) señala la procedencia del término del inglés employability, el cual se ha traducido de manera literal haciendo referencia a empleo “employ” y habilidad “ability” como la habilidad para conseguir un trabajo.

Por su parte Gazier (2001) se remite a Estados Unidos y Gran Bretaña señalando la aparición del término alrededor de los años 20 y perdurando hasta los años 50. Indica que el término surge como una versión dicotómica que hacía referencia a si un individuo era o no empleable, basándose en tres criterios: no tener limitaciones físicas, mentales y no tener restricciones familiares (tener un hijo que dificultará el cumplimiento de horarios etc.).

En los años 50 emergen versiones “anglosajonas modernas” (Gazier, 2001). Acorde a Forrier y Sels (2003) en esta época la empleabilidad se abordaba desde un propósito de prosperidad económica y se relacionaba con alentar a los desempleados desfavorecidos a participar en el proceso laboral.

En la década de 1970 y como resultado de la atención prestada al desempleo, el énfasis de la literatura sobre empleabilidad se desvió de los factores relacionados con la actitud, hacia aspectos del conocimiento y las habilidades; el objetivo principal era lograr el empleo pleno de la persona pero ahora el interés se centraba en el establecimiento de diagnósticos individualizados de fortalezas y debilidades que propiciaban la creación de programas a medida para reintegrar a las personas (Gazier, 2001). Las estadísticas y

marcos que se desprendieron de esta época permitieron establecer prioridades y rendir cuentas, con especial énfasis en los determinantes colectivos del desempleo, pero no contribuyen directamente a estructurar las intervenciones de la política de empleo, ni a movilizar o evaluar los esfuerzos directos de redistribución (Gazier, 2001).

A partir de la década de 1980 se empieza a esbozar una versión de la empleabilidad que perdura en la actualidad, donde la literatura se empieza a centrar en la forma en que las empresas podían hacer frente a los cambios constantes con los que se enfrentaban (Forrier y Sels, 2003), comenzando a desligarse de su versión de instrumento del mercado laboral y convirtiéndose en un instrumento de recursos humanos que busca optimizar los procesos dentro de las empresas, al enfocarse en la flexibilidad funcional del personal. Así, la empleabilidad deja de ser importante solo para las personas desfavorecidas o desempleadas y se vuelca hacia toda la población activa laboralmente. Gazier (1990) indica que actualmente la empleabilidad resume el desempeño posible de un grupo o una persona en determinado mercado laboral, señala que existen tres indicadores probabilísticos que permiten su medición: “el tiempo de mantenimiento de uno o más trabajos, el tiempo de trabajo promedio diario o semanal y el salario” (Gazier, 1990, p.8)

En síntesis, la empleabilidad como constructo se ha venido formando desde mediados del siglo XX, teniendo su inicio como una herramienta valiosa para el mercado laboral que permitía el análisis de la situación de desempleo de la población desfavorecida, siendo así un indicador desde la economía para dirigir políticas que mitigaran dicha situación; posteriormente empieza a tomar forma como elemento que se constituye a partir de las capacidades de las personas, sugiriendo las características y capacidades que harían que

facilitarían la articulación de una persona al mercado laboral. Por último, y siendo una versión contemporánea, la empleabilidad se convierte en una herramienta de recursos humanos que se considera importante para toda la población activa. Garantiza no solo posibilidades de ingreso a una carrera laboral sino también la capacidad de mantenerse dentro de dicho mercado (Forrier y Sels, 2003). Desde esta postura actual, es el individuo y no los entes gubernamentales o el empleador quien se presenta como el principal objeto de estudio, de allí que las definiciones que se encuentran del constructo están directamente vinculadas con características personales que responsabilizan al individuo de su condición de empleo o desempleo.

### **Definición del concepto empleabilidad**

Partiendo de la premisa de que el constructo no está aún registrado en la RAE, se observa que autores como Rentería y Enríquez (2006) al revisar la literatura especializada sobre empleabilidad indican que se trata de un constructo y no un concepto, “en el sentido de que a esta noción corresponden una serie de afirmaciones y acepciones que no configuran todavía un corpus conceptual que facilite su aprehensión y discusión teórica” (146). Por su parte, Forrier y Sels (2003) acentúan la importancia que la palabra ha tomado en la literatura organizacional, a pesar de no contar con un consenso claro sobre su significado y medición. En consecuencia, se recurre a diversas posturas teóricas que se enfocan en dar un significado al constructo dando importancia a determinados elementos.

La Organización Internacional del Trabajo define la empleabilidad como: la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (OIT, 2000, p. 3).

Para autores como Saez y Torres (2007) la empleabilidad se define como “la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida” (p. 2).

Por su parte Brown, Hesketh y William (2003) definen la empleabilidad como “las posibilidades relativas de adquirir y mantener diferentes tipos de empleo” (p. 111).

Finn (2000) puntualiza tres elementos claves para la empleabilidad: obtener un empleo inicial, la habilidad para mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia otros empleos. Así mismo, Hillage y Pollard (1998) la definen como la capacidad de emplearse; conseguir un trabajo inicial, mantenerlo y en caso de ser necesario poder obtener uno nuevo, es decir, “ser independiente en el mercado laboral al estar dispuestos y ser capaces de gestionar sus propias transiciones de empleo entre y dentro de las organizaciones” (p. 2).

Desde esta perspectiva, la empleabilidad se centra en una capacidad individual que permite que una persona se integre al mercado laboral y consiga permanecer en este o tenga la capacidad de navegar hacia trabajos nuevos en caso de necesitarlo. Suárez (2016) señala que empleabilidad es la convergencia de un conjunto de variables que influye en que una persona tenga o no un empleo, en este sentido la empleabilidad hace referencia al “conjunto de competencias que una persona posee” (p. 71) que le facilitan acceder a un empleo, mantenerlo y satisfacer a través de éste diferentes necesidades.

Campos-Ríos (2003), concuerda con las definiciones de empleabilidad, al señalar que consiste en ser capaz de conseguir y mantener un trabajo satisfactorio, sin embargo especifica el conjunto de variables que juegan un papel importante en algo que denomina “empleabilidad integral” (p. 4), haciendo referencia a las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes que posee el individuo, pero además la manera en que utiliza estos elementos y los presenta a los empleadores, teniendo en cuenta los contextos en los que busca trabajo.

Por su parte Rentería y Enríquez (2006) expresan que “el constructo empleabilidad emergió como una alternativa para dar cuenta de todo aquello que permite que las personas permanezcan o no en el mercado de trabajo; así como para diferenciar los aptos de los no aptos, los hábiles de los no hábiles, los competentes de los no competentes” (146).

Como se mencionó anteriormente la empleabilidad es un constructo abordado desde diferentes perspectivas. De manera alternativa a una postura individualista, algunos autores se han enfoca en la interrelación existente entre las capacidades personales y las condiciones contextuales en las que se encuentra ubicada la persona. Por ejemplo, para Brown, Hesketh, y Williams. (2003) plantean que la empleabilidad está más influenciada por el mercado laboral que por las capacidades del individuo, lo que conlleva a que “un individuo pueda ser empleable pero no estar empleado” (p. 122). Un ejemplo planteado por los autores para darle peso a su hipótesis es el caso de treinta neurocirujanos cerebrales los cuales aplican a una vacante para diez, necesariamente veinte de ellos quedarán sin trabajo, sin que esto implique que no sean empleables.

Los autores enfatizan que la empleabilidad variará en función de las condiciones económicas y por tanto no puede ser definida solamente en características del individuo o como los autores lo definen "culpar a la víctima" (aquellos que no pueden encontrar trabajo) (110) Es decir, esa capacidad no sólo depende de las características del individuo y de su preparación, sino que está también se relaciona con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral. Igualmente, Yorke y Knight (2007) subrayan que en la empleabilidad, además del individuo, influyen otros factores, como la situación de la economía o los modelos de discriminación del mercado laboral en el país, entre otros factores que hacen que una persona sea empleable o no lo sea. De igual manera (Enríquez y Rentería, 2007) expresan que: “los contenidos que surjan en torno a la empleabilidad no pueden ser abordados desde una perspectiva única, pues ésta es construida a partir de múltiples actores sociales” (92)

Botero (2019) realiza una vasta revisión de literatura a nivel mundial concluyendo la multidimensionalidad del fenómeno acorde al momento, lugar y actores sobre lo que se pone el interés. Acorde a la autora, se identifica en los estudios la existencia de cuatro dimensiones que dan cuenta del fenómeno de la empleabilidad y que permiten su abordaje teórico. La dimensión socioeconómica, cultural y política que enfatiza en aspectos estructurales que influyen en la dinámica de los mercados laborales; la dimensión institucional de la educación y de los dispositivos de formación que se enfoca en las dinámicas en las que las instituciones de formación están inmersas para dar respuesta a las necesidades del contexto; la dimensión organizacional y de las relaciones del trabajo, la cual se centra en las relaciones que se tejen entre los diferentes actores de las organizaciones de trabajo, dando cuenta de los procesos y condiciones de inserción y movilidad de las personas; por último, la dimensión individual, que se enfoca en el análisis de características personales de aquellos que conforman los mercados de trabajo (Botero, 2019).

### **Empleabilidad en el campo artístico**

Como vertiente del trabajo, se busca indagar sobre el concepto de empleabilidad desde una perspectiva artística. Algunos autores como Williams (2003) indican que los conceptos trabajo/arte siempre se han encontrado en un estado de oposición, para el autor el término trabajo se presenta actualmente como algo que se reduce al empleo regular y estable, por su parte el mercado laboral artístico parece no ser abordado teóricamente, puesto que existe un imaginario respecto al arte “como esfera diferencial y autónoma, dedicada a la búsqueda de valores particulares –“belleza”, “autenticidad”, “verdad”– que serían la antítesis de los valores asumidos en el mundo de la economía” (Infantino, 2011, p. 142).

Infantino (2011) plantea la historicidad del término arte indicando que es a partir del siglo XIX que se empieza a hacer una clara distinción entre las artes y otros saberes como los

científicos. Williams (2003) postula que las artes que conocemos hoy en día donde se clasificaría el teatro, la música, la escritura y la danza, solían estar encapsuladas en una categoría amplia sin distinción de la matemática, la física o la alquimia. Sin embargo, las lógicas del intercambio capitalista conllevaron a la división de las Bellas Artes, las Ciencias y el trabajo manual (artesano); en la medida en que los artistas no poseían artículos que pudieran ser intercambiable de manera inmediata, empezaron a desvincularse de las relaciones de producción que el mercado mismo imponía. Es en este sentido que Infantino (2011) plantea la antítesis arte/empleo constituida históricamente.

Sin embargo, la autora sustenta que en el momento actual es innegable el vínculo existente entre la cultura, las artes, la política y la economía. “Según sus usos, “la cultura” servirá para la legitimación del desarrollo urbano (museos, turismo), el crecimiento económico (industrias culturales), la resolución de conflictos sociales (drogadicción, violencia, desigualdad y racismo), la generación de empleos (artesanías, producción de contenidos)” (Infantino, 2011, p. 143). Esto supone una comprensión hacia las producciones culturales en un momento de transición, dejando atrás el supuesto de éstas como el producto de “una actividad suntuaria e improductiva” (Infantino, 2011, p. 144).

En consecuencia, se encuentra que en la actualidad existen tasas moderadas de artistas tanto profesionales como informales, que buscan a través de diversas disciplinas encontrar sustento para lograr constituir un proyecto de vida, teniendo como actividad principal el trabajo artístico. A pesar de esto, diversos estudios (Ardenghi, 2010; Vieites, Dapía & Reyes 2015. Guadarrama, 2014. INNOCREA, 2013 Infantino, 2011. de Gracia, 2017) dan cuenta de la imposibilidad de lograr este cometido. En la mayoría de los casos el trabajo artístico implica desempeñarse en más de un empleo, y estos no necesariamente se encuentran vinculados con la profesión del artista. Si bien es cierto que las nuevas formas de trabajo y vida se caracterizan por la inestabilidad e inseguridad, extendiéndose estas condiciones a diferentes

esferas ocupacionales, el caso de los artistas resulta marginado en los estudios laborales a pesar de reflejar en toda su complejidad los rasgos del trabajo contemporáneo (Guadarrama, 2014).

Enfatizando en el caso actoral, el fenómeno resulta pertinente a ser analizado ya que desde un punto de vista escénico el actor nunca tendrá un empleo fijo debido a que las películas, series, documentales u obras de teatro en las que participe, tienen un tiempo limitado de grabación o presentación, por lo cual el actor permanece en un estado constante de búsqueda de ingresos.

Con este escenario presentado, los artistas se encuentran en una situación paradójica ya que son personas altamente calificadas, identificados como impulsores de cambio que generan oportunidades en diferentes sectores del desarrollo económico y social del país, pero que al tiempo deben gestionar trayectorias laborales altamente irregulares manteniéndose entre el empleo y el desempleo a través de redes artísticas y culturales de referencia, pero también encontrando ingresos para su sustento en ocupaciones de acogida, principalmente en áreas que no competen al sector artístico (INNOCREA, 2013).

Hasta hace muy poco tiempo, los temas legales que competen a la profesión de los artistas y en particular de los actores y actrices, vino a ser visibilizado en Colombia. En mayo de 2014, 699 actores y actrices decidieron constituir la Asociación Colombiana de Actores (ACA) que busca velar por la protección de los derechos laborales y culturales de este grupo de trabajadores. La Ley 1975 de 2019, después de cinco años de debate, logró ser expedida. Con esta los actores y actrices colombianos han dado un gran paso para garantizar una mejor calidad de vida laboral, donde se destaca la búsqueda de la profesionalización de los actores y actrices, a partir de la creación de “El Registro Nacional de Actores Profesionales”. Este surge como instrumento para inscribir, conservar y actualizar la información de los actores profesionales, el cual será de público acceso y estará adscrito al Ministerio de Cultura, quien

garantizará su efectivo funcionamiento y financiación. De igual manera cabe destacar el Artículo 12 de dicha ley, que dice que Toda producción audiovisual, teatral y cinematográfica realizada para la televisión abierta o por suscripción, pública o privada, deberá tener como mínimo en la asignación de los roles protagónicos, coprotagonicos o antagonicos y de reparto, al menos el 90% de actores profesionales con nacionalidad colombiana, lo cual es un gran apoyo para incrementar las tasas de empleo en actores locales, al igual que sobresalen otros puntos de dicha ley, como la creación de una nueva Subcuenta del Fondo de Solidaridad Pensional, horas de trabajo adecuadas, seguridad social, y derechos de autor.

El momento actual resulta ser crucial para el sector artístico, no sólo por la consolidación de la Ley 1975, sino porque los cambios que se están viviendo conllevan a un cuestionamiento frente a las instituciones educativas encargadas de la formación profesional (INNOCREA,2013); parece que las universidades, escuelas y academias se concentran en la enseñanza de habilidades y técnicas artísticas, así como en una fuerte formación teórica, dejando de lado las habilidades que respectan a capacidades profesionales de gestión de proyectos artísticos y culturales; adquirir conocimiento sobre derechos y beneficios de leyes, que permitan que el trabajo del artista no se defina a partir del enfrentarse al mundo laboral y crecer por “prueba y error”.

## **Método**

La presente investigación tiene connotación de carácter exploratorio, debido a que este tipo de estudio se aplica en investigaciones nuevas o poco conocidas, “inmersión inicial en el campo” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) con la intención de conocer el campo laboral de las Artes Escénicas, que ha sido tímidamente explorado.

### **Tipo de estudio**

El estudio de caso, permite analizar las conductas y estrategias de las personas involucradas en el fenómeno estudiado, al igual que se puede obtener información de distintas fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas, como lo son: entrevistas directas, documentos, registro de archivos, observación directa, etc. (Yin, 2004).

### **El instrumento**

Se utilizó una encuesta para la medición de la empleabilidad en recién egresados, desarrollada en el proyecto de investigación “Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de trabajo de profesionales egresados de la Universidad del Valle. Un estudio regional” (Rentería, García-Sánchez, Malvezzi y Botero, 2017) compuesta por una parte cuantitativa, que indaga sobre las condiciones laborales de los egresados, que se analizó a partir de estadística descriptiva y una segunda parte de carácter exploratoria que realiza tres preguntas abiertas sobre las estrategias, facilidades y dificultades en la inserción de los recién egresados en los mercados de trabajo. Fue utilizada con autorización como soporte de recolección y de procesamiento la plataforma e-encuesta (<http://www.e-encuesta.com/>) desde la cual se envió el cuestionario y en la que se recopilaron y se procesaron los datos iniciales de las respuestas para su posterior análisis (ver anexo 1).

## **Técnicas de análisis**

### **Análisis estadísticos**

Se utilizó principalmente estadística descriptiva para exponer y analizar los resultados de la encuesta aplicada.

### **Participantes**

Se tuvo como población los egresados de la Licenciatura en Arte Dramático de la Universidad del Valle entre el periodo 2005-2019. En total se contó con la participación de 35 egresados 20 mujeres y 13 hombres, con un rango de edad entre los 22 y 44 años.

## Resultados

### Perfil Sociodemográfico y Profesional de los(as) egresados(as) de Arte Dramático de la Universidad del Valle.

Se realizó la encuesta a 35 personas egresadas del programa de Arte Dramático de la Universidad del Valle, sede Cali. El total de la muestra estuvo constituido por 20 mujeres (60.61%) y 13 hombres (39.39%), con un rango de edad entre los 22 y 44 años. Todos los encuestados cuentan con su título de pregrado en Arte Dramático, de éstos 31 personas señalaron tener estudios adicionales, bien sean cursos cortos (14.29%), diplomados (38,1%), especialización (14,29%) o maestría (52,38%).

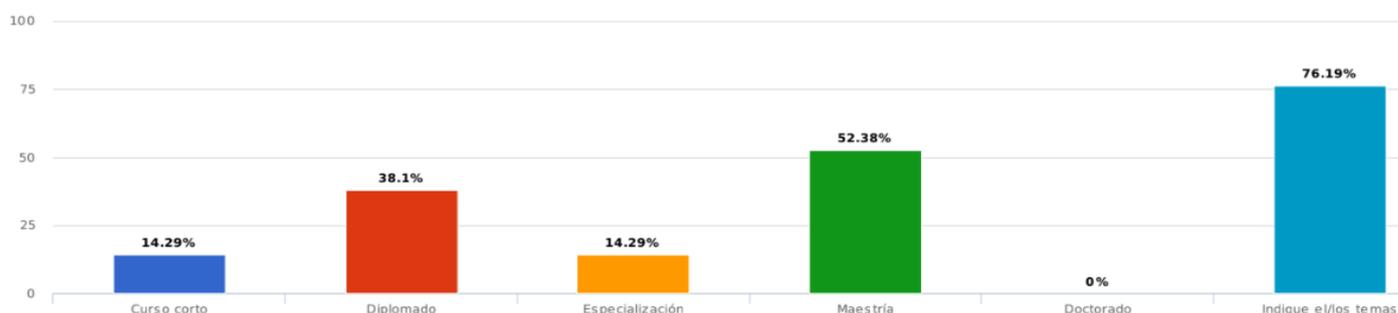


Figura 1. Estudios posteriores. Fuente: Elaboración propia

Se analizaron las tres ocupaciones principales que desempeñan los egresados de Arte Dramático, la pedagogía, la actuación y la producción artística. La mayoría de los encuestados tiene como empleo principal la docencia (60.71%) seguido por la actuación (17,86%), otros empleos (14.29%) y la producción artística (7.14%).

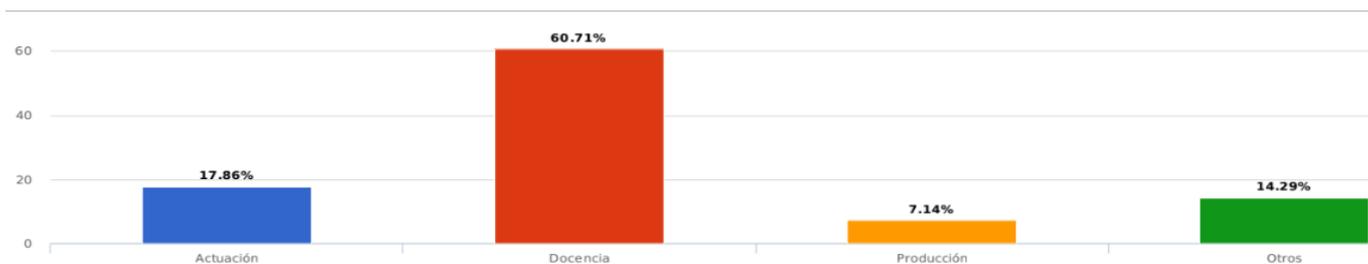


Figura 2. Ocupaciones Laborales Fuentes: Elaboración propia

### Condiciones de trabajo de los(as) egresados Arte Dramático de la Universidad del Valle

Las condiciones de trabajo de los(as) egresados de Arte Dramático de la Universidad del Valle, fueron analizadas a través de diferentes indicadores aplicados a las tres últimas experiencias de trabajo. Los indicadores que se utilizaron fueron: La modalidad de trabajo, el tipo de contrato, el tiempo de contratación y el salario.

En cuanto a la modalidad de trabajo la gran mayoría reportó haber estado vinculado en modalidad de empleo formal (Entre el 58.06% y 43.48% para los tres últimos trabajos). En segundo lugar, las personas reportaron trabajar o haber trabajado en modalidad de servicios independientes (29.03%, 27.59% y 26.09% para el último, penúltimo y antepenúltimo trabajo respectivamente). También se observaron otras modalidades de trabajo como, el emprendimiento (entre el 3.23%, 10.34%, 17.39% para los tres últimos trabajos) o el trabajo informal (3.23%, 10.34%, 4.35%). Adicionalmente, se observó que el 6.45% y el 3.45% correspondiente al último y penúltimo empleo reportaron estar cesantes o en búsqueda de trabajo, y solo para el antepenúltimo empleo se identificó a Trabajador(a) Asociado - CTA/EAT (4.35%) y voluntarios (4.35%).

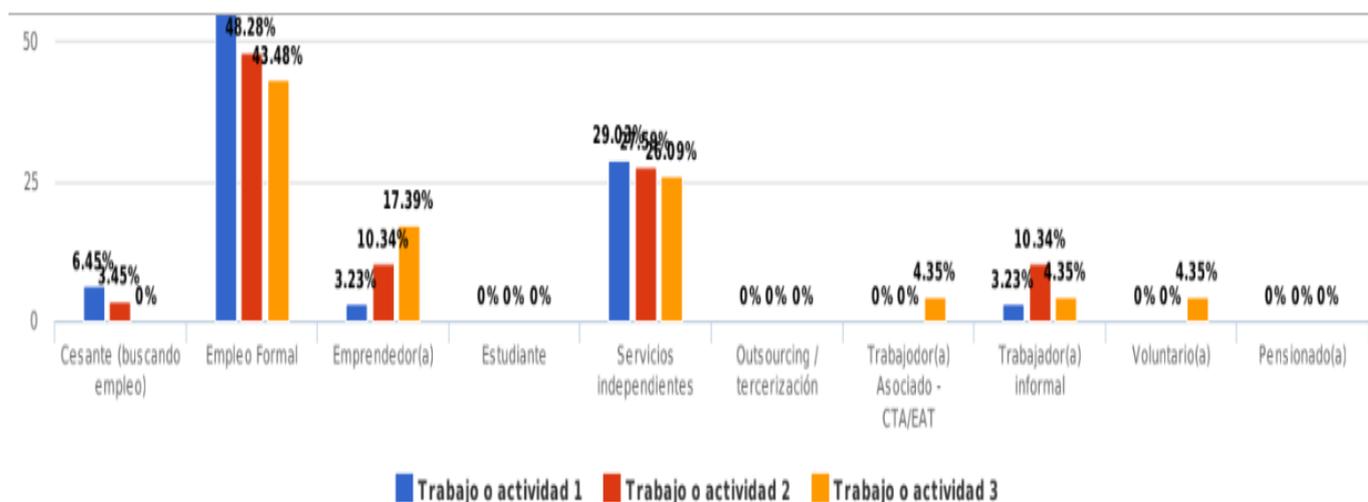


Figura 3. Modalidad de trabajo. Fuente: Elaboración propia

El tipo de contrato que han tenido los(as) egresados de Arte Dramático, en su mayoría corresponde a contratos de tiempo completo (34.38) para el primer trabajo, esta cifra disminuye para el segundo trabajo con 20% y 16.67% para el tercero. Paradójicamente los tipos de contratación por horas en el primer trabajo son bajos con 9.38% pero en el segundo y tercer trabajo aumenta drásticamente con 33.33% en ambos casos, también se observaron contratos por prestación de servicios (25%, 13.33% y 25% para el primer, segundo y tercer trabajo respectivamente), a medio tiempo (18.75%, 13.33% y 20.83%) y contratación por productos (12.5%, 20%, 4.17%).

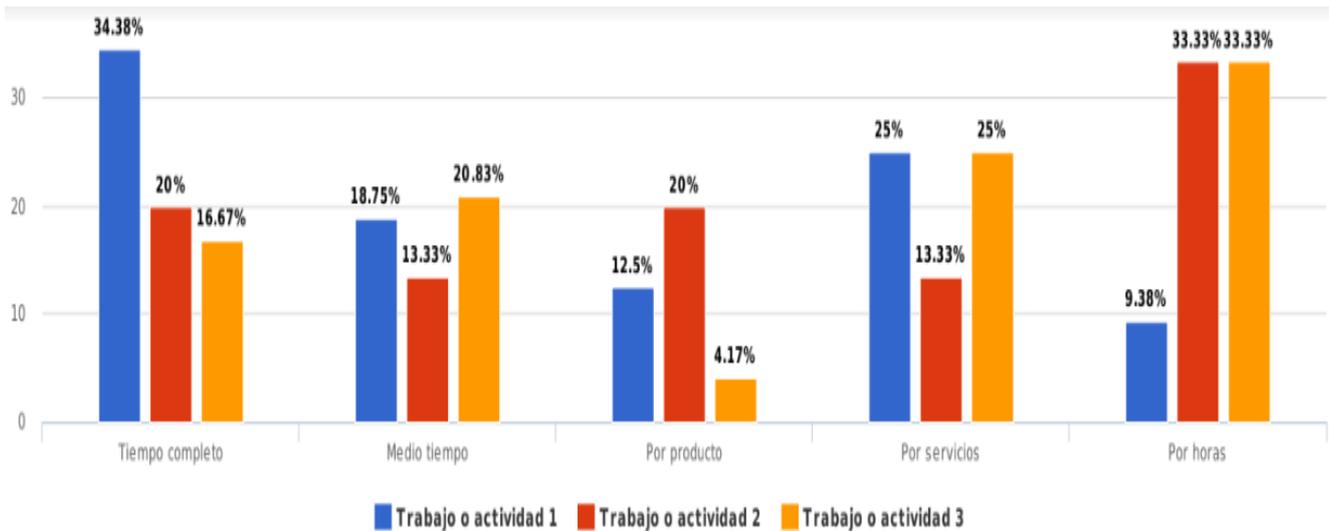


Figura 4. Tiempo de trabajo. Fuente: Elaboración propia

Se observó por proyectos o servicios puntuales (35.48%, 48.28% y 34.78% para el primero, segundo y tercer trabajo respectivamente), los contratos de trabajo a término indefinido (12.9% para el trabajo 1, 24.14% para el trabajo 2 y 17.39% para el trabajo 3); los contratos de más de 12 meses tienen un alza para el primer trabajo con (32.26%) y disminuye para el segundo y tercer trabajo con (3.33%, 4.17%) hasta de 6 meses (9.37%, 23.33%, 20.83%) y de menos de 2 meses (6.25%, 3.33%, 16.67%). Se puede observar que los tipos de contratos que predominan son los proyectos o servicios puntuales, al igual que los contratos hasta 12 meses para el primer trabajo, al igual que podemos destacar que, muy pocos de los encuestados cuentan con contratos de más de 12 meses (3.12% para el primer trabajo y 4.17% para el tercer trabajo).

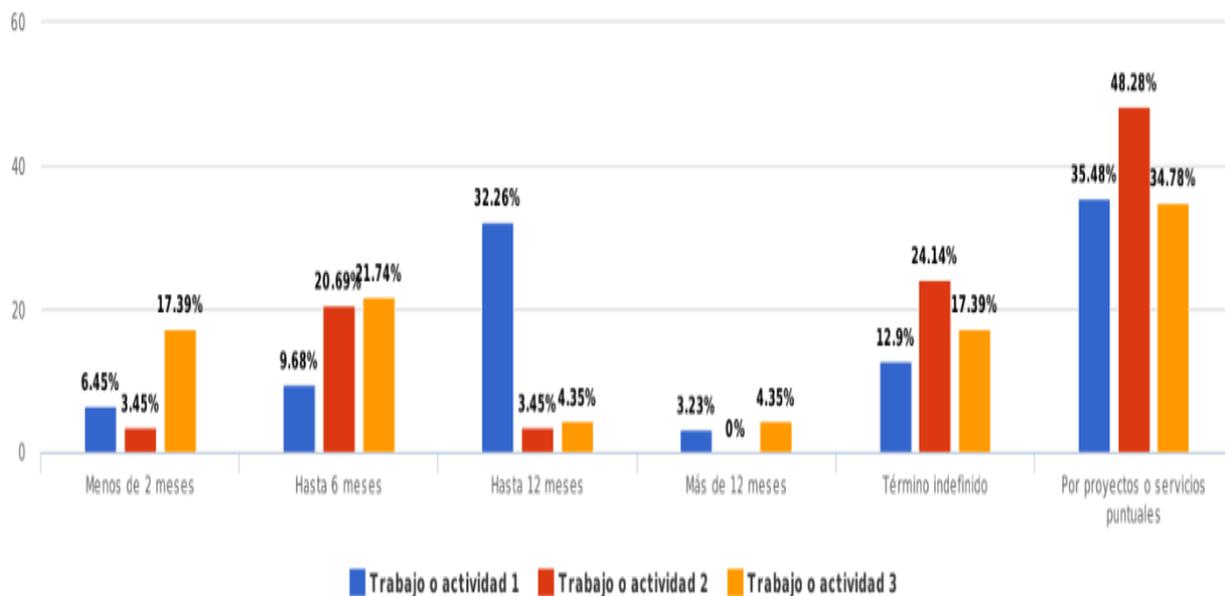


Figura 5 Tipos de Contratación. Fuente: Elaboración propia.

En este aspecto se encontró que las personas que ganan un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) son el 19.35% en el trabajo 1, 37.93% en el trabajo 2 y 27.27% en el trabajo 3; dos SMLMV 38.71% en el trabajo 1, 24.14% en el trabajo 2 y 40.91% en el trabajo 3; entre tres y cuatro SMLMV 32.26% en el trabajo 1, 20.69% en el trabajo 2 y 27.27% el trabajo 3; entre cinco y siete SMLMV 6.45% en el trabajo 1, 13.79% en el trabajo 2 y 4.55% el trabajo 3; sólo una mínima proporción gana entre ocho y diez SMLMV en su segundo trabajo (3.45%) al igual que una reducida proporción gana más de diez SMLMV (3.23%) en su primer trabajo.

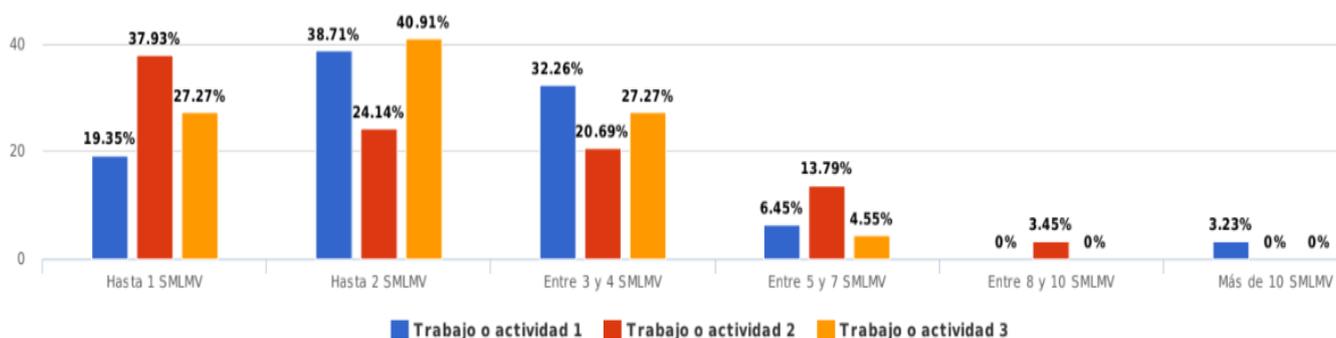


Figura 6. Salario mensual mínimo vigente. Fuente: Elaboración propia.

## **Recursos para la Empleabilidad: Individuales y Contextuales**

Los recursos relacionados con la empleabilidad se presentan en tablas que recopilan porcentajes de respuestas, tomando en consideración la distribución en los enunciados tipo diferencial semántico, en una escala del 1 al 9, siendo 1 (nada característico en mi caso) y 9 (totalmente característico en mi caso). Los enunciados se presentan agrupados según condiciones contextuales y recursos individuales, con el propósito de lograr unidad de análisis.

En relación con la estructura de oportunidades de los mercados y las condiciones de trabajo (Tabla 1), se resalta el alto grado de competitividad en el campo (44.83%) el cual tiene el cualificador más elevado, seguidamente se encontró que la mayoría de opciones de trabajo son opciones diferentes al empleo fijo (35.48%), las contrataciones por subcontrato o empleos temporales (29.03%), los bajos salarios (25.81%), y las limitadas opciones de desarrollo profesional en el campo (22.58%).

Tabla 1.

Estructura de Oportunidades de los Mercados y Condiciones de Trabajo.

Estructura de Oportunidades de los Mercados y Condiciones de Trabajo	Nada característico en mi caso	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característico en mi caso
En la región en la que me encuentro hay pocas ofertas de trabajo en mi campo profesional.	9,68	3,23	6,45	16,13	12,90	6,45	12,90	12,90	19,35
En general, considero que existen muchas ofertas de trabajo en mi campo profesional.	19,35	19,35	16,13	6,45	6,45	16,13	9,68		6,45
Las opciones de trabajo en mi campo profesional se caracterizan por ser muy competitivas.						17,24	3,45	27,59	44,83
Las opciones de trabajo en mi campo profesional se caracterizan por tener salarios muy bajos.	3,23	3,23	6,45	9,68	16,13	9,68	12,90	12,90	25,81
En mi área, la mayoría de las opciones de trabajo que ofrecen son opciones diferentes al empleo fijo.			3,23	3,23	12,90	9,68	9,68	25,81	35,48
La mayor parte de trabajos en mi profesión se contratan a través de empresas temporales o de subcontratos.	12,90	6,45			16,13		16,13	12,90	29,03
La mayoría de actividades que desarrollo en mi trabajo se relacionan con profesiones diferentes a la mía	25,81	9,68	3,23	6,45	9,68	6,45	16,13	9,68	12,90
Las opciones de desarrollo profesional en los mercados de trabajo en mi campo de formación son limitadas.	3,23	3,23			22,58	6,45	19,35	19,35	22,58
En la región en donde me encuentro existen suficientes ofertas de formación complementaria en el área profesional en la que me desempeño.	25,81	9,68	12,90	16,13	9,68	6,45	9,68	3,23	6,45

Fuente: Elaboración propia

### Percepción de apoyo institucional, prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados

En relación con aspectos relacionados con el prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados (Tabla 2), resulta relevante destacar la percepción favorable de la imagen de los egresados que alcanza en el cualificador más alto (48.39%) y el reconocimiento del prestigio de la Universidad (41.94%), como aspectos dinamizadores de la empleabilidad. Así mismo se encontró como característico que los egresados de la Universidad sobresalen por encima de los de otras instituciones (40.62%). Finalmente resulta relevante destacar que los

encuestados expresan que no se tiene un acompañamiento por parte de la Universidad en el proceso de transición de sus recién egresados/as hacia el mundo del trabajo. (67.74%)

Tabla 2.

Percepción de apoyo institucional, prestigio y reconocimiento de la Universidad y sus egresados.

Apoyo Institucional, Prestigio y Reconocimiento de la Universidad y sus Egresados	Nada característico en mi caso	2	3	4	5	6	7	8	Totalmente característico en mi caso
Ser egresado/a de Univalle ha sido clave a la hora de ser seleccionado para un trabajo en mi carrera.			6,45		12,90	16,13	9,68	19,35	35,48
Los/as egresados/as de Univalle tienen muy buena reputación en el mercado laboral.			3,23	3,23		6,45	9,68	29,03	48,39
Los/as egresados/as de Univalle en mi campo profesional son bien valorados en el mercado laboral.	3,23			3,23	16,13	12,90	9,68	29,03	25,81
El prestigio de la Universidad del Valle es clave a la hora de conseguir un buen trabajo.			3,23		6,45	6,45	16,13	22,58	41,94
Mi Universidad brinda un buen acompañamiento en el proceso de transición de sus recién egresados/as hacia el mundo del trabajo.	67,74	12,90		9,68	3,23	3,23		3,23	
Los(as) egresados(as) de Univalle sobresalimos en el mercado de trabajo frente a egresados (as) de otras instituciones				6,25	6,25	6,25	18,75	18,75	40,62
Las experiencias formativas de la carrera (asignaturas, prácticas, etc.) me permitieron desarrollar las competencias requeridas en los mercados de trabajo	3,23		6,45	3,23	19,35	9,68	22,58	9,68	25,81

Fuente: Elaboración propia

### Inserción y movilidad.

Respecto a las formas de inserción y movilidad, los egresados señalan conocer su proyección profesional y realizar lo que sea necesario para conseguirlo (48.48%), así mismo indican tener buen desenvolvimiento en los procesos de evaluación para conseguir empleo (50.00%). Indican hacer uso de recursos virtuales en sus búsquedas laborales (34.38%). Por último, se observa que en el área de hacer un buen manejo de procesos de búsqueda de trabajo o consecución de proyectos profesionales es un punto débil, mostrando dispersión en las respuestas.

Tabla 3.  
Inserción y movilidad.

Inserción y Movilidad	Nada característico en mi caso (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	Totalmente característico en mi caso (%)
Manejo bien los procesos de búsqueda de trabajo o consecución de proyectos profesionales.		6,25	6,25	9,38	12,50	21,88	15,62	9,38	12,50
Identifico hacia dónde quiero proyectarme profesionalmente, y hago lo necesario para conseguirlo.		3,03			6,06	9,09	6,06	21,21	48,48
Me desenvuelvo bien durante los procesos de evaluación para conseguir un trabajo (ej. presentar curriculums, proyectos, hacer entrevistas, etc.)		3,12		3,12	9,38	6,25	6,25	18,75	50,00
Hago uso de recursos virtuales para hacerme visible y mejorar mis perspectivas de carrera.	6,25	3,12	3,12	12,50	21,88	3,12	12,50	3,12	34,38
Conozco las exigencias o requerimientos para conseguir un trabajo en mi campo profesional.					3,12	12,50	12,50	25,00	43,75

Fuente: Elaboración propia

### Recursos Relacionales

En relación con los recursos relacionales, se destaca la influencia de contactos y referencias personales (30.30%); la incidencia de competencias relacionales tales como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros (56.25%) y el valor de la reputación profesional (51.61%), Por otro parte, cabe resaltar que existe una dualidad en las respuesta de los encuestados al expresar si han contado con el apoyo de mentores(as), profesores(as), supervisores(as), jefes(as), etc.) facilitando el ingreso en el mundo del trabajo: un (28.12%) contesta no haber recibido ayuda, mientras que el (21.88%) señala que si.

Tabla 4  
Recursos Relacionales

Recursos Relacionales	Nada característico en mi caso (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	Totalmente característico en mi caso (%)
He tenido apoyo de mentores(as) (profesores, supervisores, jefes, etc.) que han facilitado mi ingreso en el mundo del trabajo.	28,12	6,25	3,12	9,38	9,38		12,50	9,38	21,88
Mis contactos (amigos/as, profesores/as, familiares y colegas) han facilitado mi ingreso y movilidad en los mercados de trabajo.	9,09	6,06	6,06	3,03	6,06	21,21	6,06	12,12	30,30
Mis competencias relacionales (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, uso de redes, etc.) han facilitado mi ingreso en los mercados de trabajo.		3,12	3,12	3,12	6,25	3,12	6,25	18,75	56,25
Establezco relaciones con personas que me ayudan en el desarrollo de mi carrera.					6,45	19,35	12,90	16,13	45,16
Mi reputación profesional ha facilitado mi ingreso en los mercados de trabajo.	3,23		6,45	6,45	3,23	3,23	6,45	16,13	51,61

Fuente: Elaboración propia

### Experiencias de Desarrollo

Al indagar sobre experiencias de desarrollo que facilitaron el tránsito a la vida laboral, se destacan los resultados profesionales (53.12%) la importancia de prácticas y actividades extracurriculares (40.00%) y el nivel de desempeño a lo largo del pregrado en Univalle (40.62%).

Tabla 5.  
Experiencias de desarrollo.

Experiencias de Desarrollo	Nada característico en mi caso (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	Totalmente característico en mi caso (%)
Al graduarme tenía las competencias necesarias para desempeñarme exitosamente en mi profesión.			6,25	3,12	18,75	12,50	21,88	15,62	21,88
Mi nivel de desempeño a lo largo del pregrado en Univalle me facilitó ubicarme bien en el mercado de trabajo de mi profesión.		3,12	9,38	9,38	12,50	3,12	15,62	6,25	40,62
Las prácticas y/o actividades extracurriculares durante mi formación de pregrado han facilitado mi ingreso en los mercados de trabajo.	6,67	6,67		13,33	6,67		16,67	10,00	40,00
Mis resultados profesionales me han ayudado a obtener mejores opciones y/o condiciones de trabajo.	3,12		3,12	6,25	6,25	6,25	3,12	18,75	53,12
Las experiencias formativas de la carrera (asignaturas, prácticas, etc.) me permitieron desarrollar las competencias requeridas en los mercados de trabajo	3,23		6,45	3,23	19,35	9,68	22,58	9,68	25,81

Fuente: Elaboración propia

### Recursos Individuales Facilitadores

En relación con los recursos individuales facilitadores, entre los aspectos más destacados se encuentra la experiencia profesional (48.39%), la capacidad de adaptación (63.64%), los aprendizajes adquiridos en situaciones no académicas (43.75%) y la capacidad para lograr lo propuesto (53.12%), el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo (56.25%) la apariencia física (34.38%) la reputación profesional (51.61%) Y los resultados profesionales (53.12%).

Tabla 6.

Recursos Individuales Facilitadores.

Recursos Individuales Facilitadores	Nada característico en mi caso (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	Totalmente característico en mi caso (%)
La experiencia de trabajo previa a mi graduación me ha permitido insertarme y moverme en los mercados de trabajo.		6,45		3,23	6,45	6,45	12,90	16,13	48,39
Lo que he aprendido en contextos o situaciones no académicas me ha ayudado a conseguir, mantenerme o cambiar de trabajo.				6,25	6,25		15,62	28,12	43,75
Manejar otros idiomas me ha servido para tener más opciones de trabajo.	37,50			3,12	18,75	3,12		6,25	21,88
He cambiado voluntariamente de trabajo o campo por otros que me permiten mayor desarrollo profesional.	12,12		12,12	3,03		3,03	15,15	9,09	42,42
Actualizarme en mi campo profesional me ha permitido tener mejores opciones de trabajo.		6,25	6,25			15,62	18,75	9,38	40,62
Mi capacidad de adaptación a diferentes contextos me ha ayudado a ingresar o permanecer en los mercados de trabajo.				3,03		12,12	6,06	12,12	63,64
Mi capacidad para lograr lo que me propongo ha facilitado mi inserción y movilidad en los mercados de trabajo.				3,12	6,25	15,62	6,25	12,50	53,12

Fuente: Elaboración propia

### Recursos Individuales Problemáticos

Finalmente, en el apartado referido a recursos individuales problemáticos, se refleja que aspectos como la etnia (46.88%) y el estrato socioeconómico (37.50%) no son percibidos como aspectos significativamente problemáticos. Respecto al sexo se observan opiniones divididas sobre su influencia a la hora de conseguir un trabajo en el campo profesional reflejando un 24.24% que considera que es importante y un 24,24% que opina que no influye.

Tabla 7  
 Recursos Individuales Problemáticos

Recursos Individuales Problemáticos	Nada característico en mi caso (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	Totalmente característico en mi caso (%)
La edad incide en la consecución de un trabajo en mi campo profesional.	21,21		12,12	3,03	12,12	6,06	15,15	9,09	21,21
La etnia o raza de una persona influye a la hora de conseguir un trabajo profesional como recién egresado.	46,88	6,25		3,12	9,38	6,25	6,25	3,12	9,38
Provenir de un estrato socioeconómico bajo genera dificultades para ingresar a los mercados de trabajo de mi campo profesional.	37,50	3,12	9,38	3,12	3,12	12,50	12,50	3,12	3,12
La apariencia física de una persona es importante a la hora de conseguir un trabajo en mi campo profesional.	6,25	3,12	3,12	3,12	9,38	12,50	12,50	12,50	34,38
El sexo de una persona es importante a la hora de conseguir un trabajo en mi campo profesional.	24,24	12,12	15,15	3,03	6,06		3,03	3,03	24,24

Fuente: Elaboración propia

## Discusión y Conclusiones

Se observa en general que las personas que culminan sus estudios en Arte Dramático de un modo u otro se mantienen actualizados en términos académicos. Así, de la totalidad de encuestados la mayoría se han vinculado a cursos cortos, diplomados, especializaciones o maestrías. Esto muestra que para los encuestados la educación es un punto relevante que consideran necesaria y deseable, la actualización de sus conocimientos, o el aprendizaje de nuevos que les faciliten la inserción y movilidad en el mundo laboral.

Adicionalmente, se identifica que la docencia se constituye como la principal fuente de empleo para los licenciados, bien sea en colegios, con proyectos gubernamentales o a través de fundaciones. Es decir que la pedagogía, por encima de la actuación y la producción artística, es aquello que actualmente se constituye como fuente de ingresos y estabilidad laboral para los Licenciados en Arte Dramático; estos hallazgos se encuentran en línea con estudios como el realizado en México (Guadarrama, 2014) donde se observa que otros artistas cuentan con la docencia como fuente de ingresos principal y el desarrollo de la actividad artística está en un segundo plano.

El mercado laboral para los Artistas Dramáticos está marcado por altos niveles de competitividad, bajas probabilidades de vincularse a trabajo estables, y por lo general poca remuneración salarial. Estos resultados apuntan a rectificar lo que ilustran investigaciones respecto a la empleabilidad en artistas de otras áreas (Vieites et al 2015, Infantino, 2011, Echeverría et al 2013) sobre las condiciones de inestabilidad e incertidumbre en un mercado laboral precario, donde se deben “rebuscar” por diferentes medios el sustento, al tiempo que procuran vincularse a formas de empleo que resulten satisfactorias y relacionadas con su profesión.

Ahora bien, Univalle se constituye como una institución que brinda a los licenciados una plataforma que propicia la vinculación laboral, esto principalmente porque cuenta con un

nombre que precede al egresado al momento de aplicar a un empleo. Sin embargo, en términos generales la Universidad no implementa mecanismos de acompañamiento a sus estudiantes que amortigüen el paso de la academia a la vida laboral. Se rectifica el hecho de que la Universidad se centra en formar profesionales con amplias capacidades académicas, pero con pocas habilidades para desenvolverse en la realidad social que rodea a la mayoría de la población colombiana al momento de insertarse al mundo laboral; al respecto los egresados refieren necesidades específicas de su área señalando que *“La universidad nos enseña a actuar pero no nos prepara para ingresar en el mundo de la actuación. No sabemos hacer una hoja de vida artística, no entendemos la importancia de un reel, un book”*.

En línea con lo anterior, los egresados reconocen tener claridad respecto a las metas que se plantean como profesionales -factor que resulta valioso para la movilidad laboral, sin embargo se les dificulta hacer un buen manejo de procesos de búsqueda de trabajo o consecución de proyectos profesionales; es decir que si bien pueden contar con la disposición y los recursos personales para alcanzar sus metas, desconocen herramientas que les faciliten navegar de manera satisfactoria en el mercado laboral.

Se aprecia entonces que contar con buenas competencias relacionales, como saber trabajar en equipo, o tener un buen liderazgo, se convierten en factores claves para lograr el ingreso en el mercado laboral; estas cuestiones no sólo son apreciadas por los empleadores de las artes, sino que son exigencias del mundo laboral en general (Rentería, Enríquez, 2006). Así mismo, son las relaciones interpersonales -como tener una buena red de contactos entre amigos, familiares, colegas- las que facilitan la inserción y movilidad en el mercado de trabajo. De esto modo, un egresado refiere que *“... La forma más fija para llegar a formar parte de un proyecto o empleo es la de ser recomendado por un amigo o conocido. Si no tienes relación cercana con la gente del medio es casi imposible enterarse de proyectos y trabajos”*.

De este modo se identifica la necesidad por constituir redes que estén atravesadas por el ámbito institucional para configurar dispositivos que favorezcan las condiciones de inserción y movilidad laboral de los egresados. Este factor puede resultar determinante ya que otros aspectos relevantes en la vida profesional son no sólo los resultados que empieza la persona a acumular como trabajador, sino las experiencias previas a su graduación y la actividades extracurriculares o laborales en las que consiguió vincularse durante su vida estudiantil. Sin embargo, los egresados consideran que en ocasiones este tipo de vinculaciones resultan ser valoradas de manera negativa dentro del contexto académico *“La escuela sataniza los procesos que como estudiantes podemos desarrollar fuera de la u. Trabajar, actuar por fuera, vincularse a un proceso extra es calificado como un error y todo el tiempo invalidan nuestra capacidad de gestión. Lo que finalmente nos aísla del medio artístico real. Por eso es muy frecuente que nos gradúemos y no sepamos por dónde empezar”*.

En consecuencia, se observa como necesaria la normalización de los procesos laborales durante la vida académica y la generación de vínculos con la vida laboral, puesto que resulta deseable e incluso necesaria en aras de apoyar los procesos profesionales de los egresados. Por otra parte, los encuestados consideran que contar con habilidades como ser personas flexibles, adaptables y con capacidad de adaptación a diferentes contextos, es valioso a la hora de intentar entrar y moverse en los mercados de trabajo, de cierto modo el enfrentarse a la realidad de la vida del trabajo visibiliza que las cualidades personales se constituyen como un factor fundamental en la obtención de empleo.

Por último, temas que refieren a variables sociodemográficas como género, raza, edad y estrato socioeconómico muestran dualidades en cuanto a la percepción de los egresados sobre la influencia en su vida laboral. Sería necesario contrastar estos resultados con otros estudios que permitan ampliar las comprensiones respecto al fenómeno laboral en artistas,

problematizando directamente estos tópicos que tienden a ser interesantes en contextos como el de nuestro país.

En conclusión, se puede observar que el medio laboral de los egresados de Arte Dramático, es complejo y cambiante al igual que en otras carreras (Vieites, Dapía y Fernandes 2015, Infantino, 2011, Echeverría, Galarraga y Rocca 2013). Esto tiene en sí tres grandes cuestiones; por un lado temas contextuales que tienen que ver con mercados laborales cambiantes, complejos, marcados por desigualdades y precariedades como lo es para prácticamente la mayoría de la población colombiana, no solo las artes tienen este problema de altas demandas y pocas ofertas, sino que en general la adquisición y mantenimiento de un trabajo en Colombia es complejo.

Existen también cuestiones que atañen particularmente al individuo; el sujeto es responsable de conocer cómo se encuentra su medio laboral y cómo moverse en este, así como del desarrollo de sí mismo como individuo en habilidades para la vida que le facilitan vincularse, adaptarse y moverse en diferentes medios y contextos de manera propicia, sin embargo no necesariamente este tipo de herramienta y habilidades deben irse forjando una vez se está graduado y expuesto al mundo laboral; se debe propender por puentes de comunicación claros y abiertos entre la academia y los contextos laborales.

En consecuencia, la tercera cuestión atañe a la responsabilidad que recae sobre las universidades en la mitigación de las dificultades a la hora de vivir la inserción laboral. En lo particular en el mundo de las artes existe una lucha con el mundo organizacional que termina por afectar directamente al estudiantado. Se observa una postura de recelo a las ideologías que nos plantea el mercado capitalista; si bien es claro que la función fundamental de la academia deber ser crear profesionales críticos, reflexivos y con bases que se desvinculen de las lógicas de insertarse en un sistema determinado, es importante reconocer que este medio existe, que esta es la realidad social y que en lugar de “satanizarlo” se puede trabajar en

factores que amortigüen esta entrada e incluso que desde estas mismas formas de postura crítica generen espacios diferentes.

De este modo, la identificación de la pedagogía como la mayor fuente de ingresos y estabilidad laboral es un tema que se debe abordar, se debe propender por fortalecer y en el que se debe cultivar al estudiantado; cuestiones prácticas también como la elaboración de hojas de vida, el manejo adecuado de un book o un reel, la presentación de una hoja de vida artística, temas que atañen a cuestiones prácticas del medio laboral son importantes y necesarias.

Del mismo modo, la generación de proyectos laborales, la incursión en medios audiovisuales, la actualización de las formas de hacer arte y de ser actor podrían ser revisadas; la generación de redes entre egresados, compañeros de estudio y profesores, bolsas de empleo, posibilidades de castings; es decir, en general hacer cara a la cuestión de la inserción en el mundo laboral, en aras de buscar mejorar las expectativas económicas y de llevar una vida digna de aquellos que ingresan a la universidad en busca de mejorar sus condiciones de vida. En consecuencia, trabajos que se preocupen por contrastar la realidad académica con la realidad laboral son necesarios, problematizar la cuestión de la precariedad laboral en las artes atañe a la academia, atañe a los procesos de convertirse en profesional; líneas de investigación que continúen generando lazos con otras áreas de la universidad se hacen necesarios, en pro de generar vínculos que en últimas mejoren las condiciones de la sociedad en general.

La mayoría de los estudiantes que cursan la Licenciatura reconocen que el mundo de las artes es muy complejo e inestable, pero se ha demostrado que no es imposible vivir de las artes - como siempre lo han afirmado los mitos urbanos- en tanto se cuente con herramientas y acompañamientos que lo faciliten y que propendan por su mejora día a día.

## Referencias

- Ardenghi, V. (2010). Aportes para pensar la relación entre trabajo, campo artístico y trayectorias profesionales de jóvenes graduados de Bellas Artes. X Congreso Español de Sociología. (UNLP Argentina, UPNA España, Fundación Carolina) Disponible en <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/201.pdf>.
- Abela, J. A. (2002). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39429166/LAS\\_TECNICAS\\_DE\\_ANALISIS\\_DE\\_CONTENIDOS..pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLAS\\_TECNICAS\\_DE\\_ANALISIS\\_DE\\_CONTENIDOS.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190920%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20190920T011500Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=560c113bebb00e2a6c1b8b7b25c96907a77b6035ac4deb09310c17472863d3ca](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39429166/LAS_TECNICAS_DE_ANALISIS_DE_CONTENIDOS..pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLAS_TECNICAS_DE_ANALISIS_DE_CONTENIDOS.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190920%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190920T011500Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=560c113bebb00e2a6c1b8b7b25c96907a77b6035ac4deb09310c17472863d3ca)
- Brown, P., Hesketh, A. y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- Botero, J. (2019). Empleabilidad del profesorado universitario: Multidimensionalidad de un Fenómeno Social del Mundo del Trabajo (Tesis Doctoral). Cali: Universidad del Valle.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(2), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie3323003>
- De Gracia, D. (2017). Itinerarios, situaciones y expectativas de los y las artistas visuales jóvenes. Una aproximación al estado de la educación en arte en España. Departamento de Educación del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Disponible en [https://www.museoreinasofia.es/sites/default/files/actividades/programas/aproximacion\\_al\\_estado\\_de\\_la\\_eduacion\\_en\\_arte\\_en\\_espana\\_2017\\_1\\_0.pdf](https://www.museoreinasofia.es/sites/default/files/actividades/programas/aproximacion_al_estado_de_la_eduacion_en_arte_en_espana_2017_1_0.pdf)
- Echeverría, J. Galarraga, A. Rocca, L. (2013). Formación y trayectorias profesionales de los artistas Vascos: Resultados de la encuesta INNOCREA, Departamento de Sociología 2, Grupo INNOLAB (UPV/EHU). Disponible en <https://web-argitalpena.adm.ehu.es/pdf/USWEB140155.pdf>
- Finn, D. (2000). "From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed?". *International Journal of Manpower*, Vol. 21 Iss 5 pp. 384 - 399.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). 'The concept employability: a complex mosaic'. *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, pp.102-124.

- Gazier, B. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du travail*, 32(32), 575-584.
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàne, & U. Walwei (Eds.). *Employability: From theory to practice* (pp. 3-23). London: Transaction Publishers.
- Guadarrama, R. (2014). Multiactividad e intermitencia en el empleo artístico. El caso de los músicos de concierto en México. *Revista Mexicana de Sociología*. 7-36.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (4) (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Research Brief*, 85, 1-4. Recuperado el 3 de Enero, 2008, de <http://www.employment-studies.co.uk/summary.php?id:emplblty>.
- Infantino, J. (2011). Trabajar como artista. Estrategias, prácticas y representaciones del trabajo artístico entre jóvenes artistas circenses. *Cuadernos de Antropología Social*. No 34, pp. 141–163.
- OIT (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88a reunión. Ginebra, junio de 2000. Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/node/5808>
- Rentería, E. Enríquez, A (2006). ¿Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. No 18: 139-160.
- Rentería, E Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, V. 7 No. 2 PP. 319-334.
- Rentería, E., Malvezzi, S. & Giraldo, A. L. (2017). Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de Trabajo de recién egresados de una universidad pública Colombiana. In: C.A Sanabria; & D.Y. Maca. *Paisajes laborales postfordistas en el sur-occidente colombiano: organización y condiciones de trabajo en diferentes sectores de la economía*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. Vol I, pp 531 – 554.
- Sáez, F. & Torres, C. (2007). Empleabilidad. Madrid: FUNDIPE. Documento técnico síntesis del encuentro sobre Empleabilidad. Disponible en [http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf)

Suárez, B. (2016 ). Empleabilidad: análisis del concepto Revista de Investigación en Educación, no 14 (1), 2016, pp. 67-84. Disponible en <http://webs.uvigo.es/reined/>

Vieites, M. Dapía, M. Fernández,R. (2015). La inserción laboral de los titulados y tituladas de arte dramático de la ESADg. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación, Galicia*.

Yin, R (2004). *Estudo de caso. Planejamento e métodos*. Bookman: Porto Alegre

Yorke, M. y Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12 (2), 157-170.

## Anexo 1

Registro encuesta – plataforma e-encuesta (<http://www.e-encuesta.com/>)

<b>Título</b>	<b>Fecha de Creación</b>	<b>Idioma</b>	
Empleabilidad Arte Dramático - Univalle. (/v2/report/579561/render)	24/09/2019 16:28:46	Español	 (/V2/REPORT/579561/DUPLICATE)  (/V2/REPORT/579561/DELETE)
Empleabilidad Arte Dramático - Univalle - 27 sept 2019 (/v2/report/580253/render)	27/09/2019 23:42:52	Español	 (/V2/REPORT/580253/DUPLICATE)  (/V2/REPORT/580253/DELETE)

<b>Título</b>	<b>Fecha de Creación</b>	<b>Idioma</b>	
Empleabilidad arte dramático - Univalle 28/09/19 (/v2/report/580267/render)	28/09/2019 13:52:15	language.null	 (/V2/REPORT/580267/DUPLICATE)  (/V2/REPORT/580267/DELETE)